

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan harus meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan utama perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memanfaatkan berbagai faktor produksi yang dimilikinya, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan kemampuan (*skill*). Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan. Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama suatu perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri (Afandi, 2018).

Sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kompetensi, kecerdasan emosional dan pendidikan pelatihan yang dimiliki oleh individu, karena kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Agung Restoran Club Med Hotel merupakan salah satu hotel yang bergerak di bidang pengembangan dan pariwisata. Agung Restoran Club Med Hotel terletak di pantai tenggara Bali Nusa Dua, di daerah hotel ini didominasi oleh hotel kelas atas lainnya. Menghadapi era persaingan saat ini yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, mengingat kinerja menjadi hal yang

sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan di masa mendatang.

Menurut Sulistiawan, *et al.*, (2017) mengemukakan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai SDM persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Adapun data kinerja yang dimiliki karyawan pada Agung Restoran Di Club Med Hotel yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan

Pada Agung Restoran Di Club Med Hotel Tahun 2022

No.	Bulan	Total Tamu
1.	Januari	667 Tamu
2.	Februari	652 Tamu
3.	Maret	599 Tamu
4.	April	574 Tamu
5.	Mei	542 Tamu
6.	Juni	623 Tamu
7.	Juli	690 Tamu
8.	Agustus	598 Tamu
9.	September	573 Tamu
10.	Oktober	564 Tamu
11.	November	557 Tamu
12.	Desember	585 Tamu

Sumber: Data Kinerja Karyawan (Agung Restoran Club Med, 2022).

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui data kinerja karyawan Agung Restoran Club Med. Hal ini dapat dilihat dari kuantitas tamu yang berkunjung pada Agung Restoran Club Med Hotel. Pada bulan januari, februari, maret, april,

mei, agustus september, oktober dan november 2022 dapat dilihat kuantitas tamu yang berkunjung pada Agung Restoran Club Med Hotel terus mengalami penurunan. Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2022 peningkatan kuantitas tamu yang berkunjung pada Agung Restoran Club Med Hotel hanya 3 bulan yaitu pada bulan juni, juli dan desember, hal ini disebabkan karena kualitas pelayanan yang kurang memuaskan, hasil observasi yang dilakukan peneliti memperoleh hasil masih banyaknya tamu yang komplain pada karyawan karena dianggap lamanya merespon permintaan tamu yang mengalami kendala, adapun penyebab karyawan yang lama merespon karena kurangnya kemampuan karyawan dalam berbahasa inggris.

Berdasarkan fenomena diatas untuk mewujudkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan perusahaan maka pengembangan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sangatlah penting guna mendukung kinerja perusahaan. Menurut Abdi dan Rasmanysah (2019) kompetensi menjadi suatu pengetahuan keahlian, kemampuan, maupun karakteristik suatu individu yang mempengaruhi dan menunjang pekerjaan seseorang. Pendapat beberapa para ahli, menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan, pengalaman dan pengetahuan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya yang dapat meningkatkan kinerjanya sehingga kompetensi menjadi begitu penting untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun data kompetensi yang dimiliki karyawan pada Agung Restoran Di Club Med Hotel yang dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2
Kompetensi Karyawan
Pada Agung Restoran Di Club Med Hotel

No	Jenis Kompetensi
1.	Memiliki kemampuan berbahasa inggris
2.	Mampu menguasai <i>food and bevaregeservice</i>
3.	Memiliki kemampuan <i>menghandle</i> komplain tamu
4.	Memiliki kemampuan <i>clear up table</i>
5.	Memiliki kemampuan <i>welcoming the guest</i>

Sumber: Data Kompetensi Karyawan (Agung Restoran Club Med, 2023).

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui kompetensi yang wajib dimiliki oleh karyawan Agung Restoran Club Med. Adapun jumlah karyawan pada Agung Restoran Club Med yaitu 38 orang, namun tidak semua karyawan memiliki kompetensi diatas. Hal ini dapat diketahui melalui hasil tinjauan pengunjung menyatakan pada saat menangani tamu yang komplain pelayanan karyawannya cukup lama, hal ini dikarenakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melayani tamu dan berbahasa inggris yang kurang menyebabkan lamanya respon karyawan dalam menangani komplain tamu yang berkunjung. Dengan adanya permasalahan diatas seluruh karyawan diwajibkan memiliki kompetensi diatas salah satunya kemampuan berbahasa inggris sehingga mampu untuk mengatasi berbagai komplain tamu. Apabila seluruh karyawan memiliki kompetensi tersebut maka tujuan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan kinerja dengan kemampuan yang dimilikinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shofiyawati (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berlawanan dengan penelitian yang diperoleh Chairunnisa (2021), yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan setiap karyawan dituntut agar bisa bersikap yang profesional terutama dalam mengendalikan dirinya pada saat terjadi suatu permasalahannya kemampuan ini dikenal dengan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan. Raf, *et al.*, (2020) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi.

Berdasarkan permasalahan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional yang diperoleh peneliti melalui hasil evaluasi karyawan pada Agung Restoran Di Club Med Hotel yaitu masih ada karyawan yang belum mampu mengendalikan emosinya. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor internal ketika karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Namun hasil yang diperoleh karyawan tidak sesuai dengan harapannya yang disebabkan oleh penyampaian job description kurang jelas sehingga atasan memberi teguran terhadap karyawan tentunya menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat mengendalikan emosinya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan lainnya, terlihat dari sikap atasan yang kurang baik dalam memberikan arahan dan tidak menghargai hasil kerja karyawan. Dengan adanya permasalahan diatas dapat

disimpulkan bahwa kecerdasan emosional sangat penting dimiliki karyawan untuk mengendalikan emosinya dan tetap menjaga sikap yang baik pada saat bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2020), memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan emosional baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam rangka terciptanya SDM yang profesional dan berkompetensi perusahaan mengembangkan manajemen SDM berbasis kompetensi melalui program pendidikan dan pelatihan. Dimana perusahaan mendorong pegawainya untuk mengembangkan kompetensi yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Pelatihan kerja adalah suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Dengan adanya pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Salah satu program yang dilaksanakan pada Agung Restoran Di Club Med Hotel untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3
Program Pendidikan dan Pelatihan
Pada Agung Restoran Di Club Med Hotel Tahun 2021-2022

No	Jenis Diklat	Jumlah Peserta	Jumlah Karyawan
1.	<i>Handwash Training</i>	15	38
2.	<i>Wine Training</i>	19	38
3.	<i>Keep Out Abuse And Respect Everyone Training</i>	12	38
4.	<i>English Class Training</i>	20	38
5.	<i>Safety & Compliance Training</i>	18	38
6.	<i>Infectious Diseas And Reducing Corona Virus</i>	20	38
7.	<i>CPR Training</i>	10	38
8.	<i>Attitude, Behavior, Grooming Training</i>	22	38
9.	<i>Compliance Overview</i>	14	38

Sumber: Data Pendidikan dan Pelatihan (Agung Restoran Club Med, 2022).

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah peserta yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang diadakan pada Agung Restoran Di Club Med Hotel, dapat dikatakan cukup rendah dari jumlah karyawan yang ada. Dimana dari 38 karyawan, kurang lebih hanya 60% karyawan yang mengikuti diklat yang diselenggarakan. Selain itu materi yang diberikan dalam pelatihan tersebut belum optimal diserap oleh peserta pelatihan. Hal ini diperoleh dari hasil observasi awal dimana peneliti memperoleh informasi bahwa karyawan yang telah mengikuti pelatihan belum mampu mengimplementasikan dan *sharing* kepada karyawan lain terkait materi diklat yang diperoleh. Misalnya karyawan yang mengikuti diklat belum sepenuhnya menyerap materi yang disampaikan sehingga belum mampu mengimplementasikannya. Dengan adanya program ini dinilai cukup baik karena dengan bekal keterampilan yang diperoleh dari program pendidikan dan pelatihan karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Namun kurangnya kesadaran karyawan mengenai pentingnya program pendidikan dan pelatihan

sering terjadi bahwa peserta yang hadir membawa motif yang beragam. Ada yang hadir sebagai peserta karena memang sekedar mencari kesempatan untuk keluar dari rutinitas kerja di lembaganya masing-masing, ada yang sekedar diperintah oleh pimpinannya, ada yang memang merasa membutuhkan materi yang akan diperoleh melalui kegiatan diklat sehingga dapat dikatakan bahwa peserta diklat merupakan segmen penting dalam suatu organisasi, karena dianggap berperan memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, sebaiknya semakin banyak karyawan yang diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan serta dengan adanya kuantitas pelatihan kerja yang tinggi akan memudahkan kerjasama antar sesama karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan kerja karyawan yang rendah, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang baik.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyamedha (2019) yang diperoleh menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *The Royal Santrian Luxury Beach Villas*. Hasil ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahputra (2019), hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa diklat tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang.

Berdasarkan fenomena di atas dan dilihat dari hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten, maka peneliti tertarik meneliti kembali”**Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Agung Restoran Di Club Med Hotel**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Agung Restoran di Club Med Hotel” adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Agung Restoran di Club Med Hotel ?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Agung Restoran di Club Med Hotel ?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Agung Restoran di Club Med Hotel ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Agung Restoran di Club Med Hotel” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Agung Restoran di Club Med Hotel.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Agung Restoran di Club Med Hotel.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Agung Restoran di Club Med Hotel.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Agung Restoran di Club Med Hotel” adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Manfaat dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Agung Restoran di Club Med Hotel” bagi perusahaan adalah sebagai bahan dalam mempertimbangkan dan memberi masukan terkait kinerja karyawan Agung Restoran di Club Med Hotel.

2. Bagi Dunia Pendidikan

Manfaat dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Agung Restoran di Club Med Hotel” bagi dunia pendidikan adalah memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional, dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Robbins (2019) *Goal Setting Theory* menekankan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuannya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, atau mewujudkan tujuan tersebut, setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi khususnya manusia sebagai perencanaan sumber daya yang pada dasarnya difokuskan pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen (Daraba, *et al.*, 2018). Individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Dalam penetapan sasaran dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu dan memberi arahan yang dibutuhkan karyawannya. Dari beberapa pendapat ahli secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya.

Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Dapat diasumsikan bahwa dengan menggunakan pendekatan *goal-setting theory*, keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel kompetensi, kecerdasan emosional, dan pendidikan pelatihan sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

2.1.2 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Wibowo (2017) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan seseorang dalam memenuhi tugasnya sehingga semakin tinggi kemampuan seseorang karyawan dalam bekerja maka, semakin tinggi pula kinerjanya, jadi kompetensi pada karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Dudung (2018) menyebutkan bahwa kompetensi sendiri merupakan seperangkat pengetahuan keterampilan dan perilaku tugas yang harus dimiliki, tentu dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan didalam kelas yang disebut sebagai pengajaran.

Berdasarkan Susiana (2018) kompetensi lebih dari sekedar pengetahuan dan keterampilan. Ini melibatkan kemampuan untuk memenuhi tuntutan kompleks, dengan memanfaatkan dan memobilisasi sumber daya psikososial (termasuk

keterampilan dan sikap) dalam konteks tertentu (OECD, 2003). Secara sederhana kompetensi dapat dimaknai sebagai “sesuatu yang benar-benar dilakukan seseorang dan dapat diobservasi” (Bartram, Robertson, & Callinan, 2002, dalam Guillen dan Saris, 2003). Menurut Abdi dan Rasmanysah (2019) kompetensi menjadi suatu pengetahuan keahlian, kemampuan, maupun karakteristik suatu individu yang mempengaruhi dan menunjang pekerjaan seseorang. Menurut Yuliana (2017), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli, bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya yang dapat meningkatkan kinerjanya sehingga kompetensi karyawan sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil atau keberhasilan tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Kompetensi

Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen

merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h. Budaya organisasi

Budaya Organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) kompetensi memiliki indikator yaitu:

- a. Motif, kemauan untuk mencapai target kerja dan kemauan untuk meningkatkan motivasi kerja.
- b. Sifat, pengendalian emosi dan keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Konsep diri, keyakinan pada kemampuannya dan sikap positif terhadap permasalahan.
- d. Pengetahuan, pemahaman permasalahan dan penguasaan bidang pengetahuan terkait pekerjaan.
- e. Keterampilan, inovasi dalam pekerjaan dan mampu menggunakan fasilitas terkait dengan pekerjaan.

Selanjutnya menurut Miftahul, *et al.*, (2017) kompetensi memiliki 6 indikator sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang kemudian tertanam dalam benak seseorang;
- b. Pemahaman (*Understanding*), yaitu menguasai sesuatu dengan pikiran. Karena itu, belajar berarti harus mengerti secara mental makna dan filosofisnya, maksud dan implikasi serta aplikasi aplikasinya, sehingga menyebabkan siswa dapat memahami sesuatu;
- c. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*), yaitu kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas;
- d. Nilai (*Value*), yaitu sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk dimiliki, digunakan, dikonsumsi, ataupun dinikmati guna memenuhi suatu kebutuhan dan keinginan;
- e. Sikap (*Attitude*), kesiapan mental individu yang mempengaruhi, mewarnai bahkan menentukan kegiatan individu yang bersangkutan dalam memberikan respon terhadap obyek atau situasi yang mempunyai arti baginya dan;
- f. Minat (*Interest*), merupakan suatu rasa ketertarikan dan rasa lebih suka pada suatu hal atau juga aktivitas tanpa adanya yang menyuruh, minat selalu diikuti dengan perasaan senang yang akhirnya memperoleh kepuasan.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta

menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Sedangkan menurut Andini (2022) mengungkapkan bahwa Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menetapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusiawi.

Menurut Irawati, (2018) menerangkan bahwa kebanyakan orang memahami faktor penentu keberhasilan seseorang hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya, namun kecerdasan emosi juga sama pentingnya dalam menentukan keberhasilan anak. Melalui penelitian Maghfiroh, (2018) menerangkan pada hakikatnya, kecerdasan emosional adalah jenis kecerdasan yang memusatkan perhatiannya dalam mengenali, memahami, merasakan, mengelola, memotivasi diri sendiri dan orang lain serta dapat mengaplikasikan kemampuannya tersebut dalam kehidupan pribadi dan sosialnya. Setiap anak mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang berbeda-beda.

Ratnasari, *et al.*, (2020) juga berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Kecerdasaan emosional juga dapat diartikan sebagai kepandaian, dan ketepatan seseorang dalam mengola diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain yang berbeda di sekelilingnya dengan menggunakan seluruh potensi psikologis yang dimilikinya, seperti inisiatif dan empati, adaptasi, komunikasi, kerjasama dan persuasi yang secara keseluruhan telah mempribadi

pada diri seseorang. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memahami, mengendalikan diri serta secara efektif menerapkan kemampuan dan ketajaman emosi yang ada di dalam dirinya sebagai sumber energ, informasi, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mampu mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain, sehingga tercipta suatu tindakan yang positif.

2. Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional juga akan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting penunjangnya. Menurut Goleman (2018) ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain:

- a. Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional. Otak emosional meliputi keadaan amigdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal dan keadaan lain yang lebih kompleks dalam otak emosional.
- b. Faktor eksternal adalah faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal kecerdasan emosi adalah faktor yang datang dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap. Pengaruh tersebut dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan. Hal ini lebih memicu pada lingkungan.

3. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018), kecerdasan emosi menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikator, yaitu:

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri berarti mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan diri

Pengaturan diri yaitu menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi.

c. Motivasi

Motivasi berarti menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

Empati adalah merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.1.4 Pendidikan Pelatihan

1. Pengertian Pendidikan Pelatihan

Pelatihan dan Pendidikan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan (diklat) bisa juga diistilahkan sebagai sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi untuk membangun citra perusahaan yang positif.

Menurut (Wahyuni & Suryalena, 2017) cara untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, karena selain untuk meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM), karyawan juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Persoalan yang kerap dialami oleh pimpinan perusahaan ketika melakukan pelatihan, seringkali hasilnya kurang efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi, dan metode tujuan.

Menurut Khurotin (2018) Pelatihan merupakan proses dimana seorang karyawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik pada karyawan yang mana nantinya dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Pendidikan lebih bersifat teoritis, sedangkan pelatihan bersifat praktis, pendidikan dan pelatihan adalah upaya pasti untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Menurut Rivaldo dan Yusman (2021) pelatihan adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. Sinambela (2016) menjelaskan bahwa pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan bukan saja tanggung jawab organisasi, melainkan juga tanggung jawab pegawai secara pribadi. Hal ini disebabkan bahwa baik organisasi maupun pegawai akan mendapatkan manfaat dari pelatihan tersebut.

2. Faktor-Faktor Pendidikan Pelatihan

Menurut Siregar (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan dapat diidentifikasi, yaitu:

a. Penyelenggara

Penyelenggara diklat merupakan komponen penting dalam mendukung keberhasilan suatu diklat. Profesionalisme lembaga diklat sangat ditentukan oleh profesionalisme penyelenggaranya karena penyelenggara mempunyai akses terhadap sumber-sumber yang diperlukan untuk memperlancar penyelenggaraan diklat.

b. Instruktur/Pelatih

Seseorang yang diberi tugas, tanggung wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan dibidang tertentu.

c. Peserta

Dalam suatu penyelenggaraan diklat, sering terjadi bahwa peserta yang hadir membawa motif yang beragam. Ada yang hadir sebagai peserta karena memang sekedar mencari kesempatan untuk keluar dari rutinitas kerja di lembaganya masing-masing, ada yang sekedar diperintah oleh pimpinannya, ada yang memang merasa membutuhkan materi yang akan diperoleh melalui kegiatan diklat sehingga dapat dikatakan bahwa peserta diklat merupakan segmen penting dalam suatu organisasi, karena dianggap berperan memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi.

d. Perencanaan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan. Dapat digolongkan dalam tiga kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan memenuhi kebutuhan sekarang.

Kebutuhan ini dikenali dengan prestasi karyawan yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut dalam suatu jabatan atau pekerjaan,

2) Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya,

3) Untuk memenuhi tuntutan perubahan baik internal maupun eksternal.

e. Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan

Kurikulum merupakan pedoman dan pengelolaan bagi sistem pembelajaran, pemilihan sumber belajar, sistem evaluasi, dan juga segala aktivitas yang bertujuan untuk memberikan input pengetahuan bagi peserta didik, yang dikembangkan oleh suatu pihak atau lembaga dalam rangka menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

f. Sarana dan Prasarana

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya dalam proses belajar mengajar, sementara yang dimaksudkan dengan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses diklat.

g. Pembiayaan (Dana) Pendidikan dan Pelatihan

Keberhasilan suatu program pendidikan dan pelatihan lebih banyak ditentukan oleh seberapa besar pembiayaan (dana) yang dianggarkan dalam perencanaan penyelenggaraan suatu diklat. Secara umum, pembiayaan pendidikan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu: Biaya rutin (*recurring cost*), Biaya modal (*capital cost*).

3. Manfaat Pelatihan

Ada banyak manfaat yang bisa kita ambil dengan mengikuti pelatihan kerja, diantaranya adalah:

- a. Mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja.
- b. Memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja.
- c. Mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja.
- d. Untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja.
- e. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
- f. Untuk mempersiapkan promosi ketenagakerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yaitu tingkatan kepengawasan atau manajerial.

4. Indikator Pendidikan Pelatihan

Menurut Sari dan Labbaikha (2019), indikator dari pelatihan diantaranya adalah:

a. Kemampuan instruktur pelatihan

Instruktur pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus melakukan pelatihan untuk karyawan.

b. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan karyawan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan bagi karyawan.

c. Materi (bahan) yang diberikan

Materi pelatihan karyawan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan karyawan harus update agar para peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

d. Metode pelatihan

Metode pelatihan karyawan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Lengkong, *et al.*, (2019) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang sudah dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Adapula pendapat menurut Sulistiawan, *et al.*, (2017) mengemukakan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Yudha (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolak ukur bagi perusahaan atau lembaga (Tarjo, 2019). Kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan dengan baik yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan Mangkunegara (2018). Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas tentang kinerja, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dengan dalam proses kerja dengan tanggung jawab masing masing.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Riyadi dan Mulyapradana (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Efektifitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibatnya yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif.

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nisakurohma dan Sunuharyo (2018) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kuantitas.

Kuantitas adalah tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

b. Kualitas.

Kualitas adalah sesuatu yang tidak dapat dihitung dan memiliki nilai yang tidak pasti karena berdasarkan pendapat masing-masing orang, dan terkait dengan suatu tolak ukur baik dalam kecerdasan atau kemampuan

c. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan. Seperti ketepatan waktu sebuah target dan ketepatan waktu dalam absensi karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman dalam penelitian mengenai pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional, pendidikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Shofiyawati (2020), meneliti mengenai pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Kabupaten Gresik. Penelitian ini menggunakan penelitian

deskriptif kuantitatif dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel bebasnya yaitu motivasi, kompensasi dan tempat penelitian.

2. Putri dan Widjana (2019), Dengan penelitian yang berjudul pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Bandung). Dengan metode analisis kuantitatif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi dan insentif menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan dan Keuangan Aset Daerah Bandung. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel bebasnya yaitu insentif dan tempat penelitian.
3. Abunjo, *et al.*, (2022), dengan penelitian yang berjudul pengaruh kompetensi kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) UP3 Manado. Dengan metode analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial Kompetensi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Kecerdasan Emosional (X3) secara serentak berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.

4. Lukar, *et al.*, (2020), meneliti mengenai pengaruh kompetensi kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel keterlibatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.
5. Castana (2021), meneliti mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma di Jakarta. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda . Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.

6. Chairunnisa (2021), meneliti mengenai pengaruh komunikasi, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.
7. Kurniawan (2020), meneliti mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif dan menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 95 karyawan, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya, sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.

8. Ari, *et al.*, (2019), meneliti mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kompetensi dan motivasi dosen keperawatan di Makasar. Hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya, sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.
9. Hidayah (2019), meneliti mengenai pengaruh religius dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional dan kinerja sebagai variabel terikatnya, sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.
10. Hasibuan (2019), meneliti mengenai pengaruh kecerdasan emosional, intelektual dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya, sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.

11. Kuncoro, *et al.*, (2019), meneliti mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai setda Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya, sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.
12. Priyamedha (2019), meneliti tentang pengaruh diklat, kepemimpinan dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan di *The Royal Santrian Luxury Beach Villas*. Variabel yang digunakan adalah 3 variabel bebas yaitu diklat, kepemimpinan dan hubungan industrial dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa diklat, kepemimpinan dan hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *The Royal Santrian Luxury Beach Villas*. Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel diklat sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada variabel bebasnya yaitu kepemimpinan dan hubungan industrial dan pada lokasi penelitian.

13. Syahputra (2019), meneliti tentang pengaruh diklat, promosi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Variabel yang digunakan adalah 3 variabel bebas yaitu diklat, promosi dan kepuasan kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial diklat, promosi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel diklat sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada variabel bebasnya yaitu promosi dan kepuasan kerja dan pada lokasi penelitian.
14. Safitri (2019), dengan judul penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Batam bagian departemen *Machine Shop* sebanyak 30 karyawan, dengan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan. Hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan, sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada populasi dan tempat penelitian.

15. Jamilus (2019), meneliti mengenai *the effect of competence, communication & motivation on employee performance in people's welfare regional secretariat of Padang City, Indonesia*, dengan populasi sebanyak 49 dan sampel sebanyak 49, analisis yang di gunakan adalah path analysis, hasil dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada populasi dan tempat penelitian.
16. Pradnyana (2019), meneliti mengenai *the effect of competence on employees performance with physical and leadership work environment as moderating variables on Cv Bali Bhuana Garment Denpasar*, dengan populasi sebanyak 52 dan sampel sebanyak 52, analisis yang di gunakan adalah *Moderated Regression Analysis (MRA)*, hasil dari penelitian ini adalah Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada populasi dan tempat penelitian.
17. Deni dan Karim (2020), meneliti mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Inalum (Persero). Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Inalum (Persero). Persamaan pada penelitian ini adalah pada

variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas pendidikan dan pelatihan dan variabel terikatnya sama-sama menggunakan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.

18. Hendiawan (2020), meneliti mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pengajar melalui mediasi kompetensi. Populasi dalam penelitian ini adalah instruktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang berjumlah 106 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel sebanyak 106 orang. Adapun data diperoleh dengan kuesioner dengan analisis data menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, motivasi dan minat berpengaruh terhadap kinerja instruktur. Minat tidak mempengaruhi mediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja instruktur. Minat tidak mempengaruhi mediasi, motivasi untuk kinerja instruktur. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya, sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.